NXP Malaysia Sdn Bhd lwn Nurshakila bt Sahlan

MAHKAMAH TINGGI (SHAH ALAM) — RAYUAN SIVIL NO BA-16A-4–10 TAHUN 2024
NARKUNAVATHY SUNDARESON H
17 NOVEMBER 2025

Undang-Undang Buruh — Penamatan — Faedah penamatan — Responden diberhentikan kerja oleh perayu — Ketua Pengarah Tenaga Kerja ('KPTR') menolak tuntutan responden untuk gaji ganti notis satu bulan tetapi membenarkan sebahagian tuntutan faedah penamatan — Sama ada perayu memenuhi keperluan s 14(1) Akta Kerja 1955 — Sama ada perayu telah memenuhi tiga elemen bagi mewajarkan penamatan kerja responden — Sama ada keputusan KPTR bahawa responden layak menerima faedah penamatan adalah tidak menepati prinsip undang-undang — Akta Kerja 1955 s 14(1)

Responden yang merupakan pekerja perayu telah diberhentikan kerja pada 8 April 2024. Tidak berpuas hati dengan keputusan tersebut, responden telah mengemukakan tindakan terhadap perayu di hadapan Ketua Pengarah Tenaga Kerja ('KPTR') atas dakwaan bahawa pemberhentiannya atas alasan kekurangan prestasi dibuat tanpa amaran atau siasatan dalaman. Perayu pula menegaskan bahawa penamatan perkhidmatan responden adalah adil kerana responden telah diberi peluang untuk meningkatkan prestasi kerjanya melalui Pelan Peningkatan Prestasi ('PIP') selama tiga bulan, namun dia masih gagal meningkatkan prestasinya. Tambahan pula, surat amaran yang dikeluarkan kepada responden jelas memperuntukkan responden boleh dihentikan kerja jika prestasinya tidak meningkat. Di akhir pendengaran kes responden, KPTR telah menolak tuntutan responden untuk gaji ganti notis satu bulan, namun, KPTR telah membenarkan sebahagian tuntutan responden berkaitan faedah penamatan. Terkilan dengan keputusan KPTR, perayu memfailkan rayuan semasa.

Diputuskan, membenarkan rayuan perayu dan mengenepikan keputusan KPTR tanpa perintah berkaitan kos:

(1) Dalam kes semasa, responden didapati tidak menunjukkan prestasi kerja yang memuaskan dan telah diletakkan di bawah PIP untuk pemantauan. Di kesemua tahap penilaian PIP, tiada apa-apa peningkatan dalam prestasi kerja responden. Selepas penilaian pertama, perayu mengeluarkan surat amaran bertarikh 29 Januari 2024 di mana responden dimaklumkan bahawa dia gagal mencapai empat daripada lima matlamat yang ditetapkan. Surat amaran dengan peringatan yang sama dikeluarkan kepada responden apabila dia gagal mencapai prestasi

yang dikehendaki perayu pada penilaian kedua pada 27 Februari 2024. Apabila responden masih gagal mencapai prestasi kerja di penilaian ketiga, dia ditamatkan perkhidmatan. Oleh itu, mahkamah berpuas hati perayu telah menepati keperluan s 14(1) Akta Kerja 1955 ('Akta 265') yang mewajibkan suatu siasatan wajib dijalankan ke atas pekerja yang gagal melaksanakan tugasannya dengan betul sebelum pekerja tersebut boleh dihentikan tanpa notis (lihat perenggan 15–19).

(2) Mahkamah juga berpuas hati perayu telah membuktikan tiga elemen yang mewajarkan penamatan kerja responden iaitu: (a) responden telah diberikan amaran berkenaan prestasi kerjanya yang tidak memuaskan; (b) responden telah diberi peluang untuk menambahbaik prestasi kerjanya; dan (c) responden masih gagal meningkatkan prestasi kerjanya. Dari keterangan yang dikemukakan semasa prosiding di hadapan KPTR, responden tidak mempertikaikan malah setuju prestasi kerjanya tidak memuaskan (lihat perenggan 20–21).

(3) Dalam keadaan tersebut, keputusan KPTR bahawa responden layak menerima faedah penamatan adalah tidak menepati prinsip undang-undang. Ini kerana jelas bahawa penamatan perkhidmatan responden adalah selaras dengan peruntukan s 14(1)(b) Akta 265. Mahkamah menerima hujahan perayu bahawa keputusan KPTR yang menolak tuntutan responden untuk gaji tanpa notis bercanggah dengan dapatan beliau bahawa responden layak menerima faedah penamatan. Oleh yang demikian, KPTR terkhilaf dalam memutuskan responden layak menerima faedah penamatan dan kekhilafan tersebut mewajarkan campur tangan mahkamah di peringkat rayuan (lihat perenggan 22–24).

[English summary

The respondent, who was an employee of the appellant, was terminated on 8 April 2024. Dissatisfied with the decision, the respondent brought an action against the appellant before the Director General of Labour ('DGL') alleging that her termination on grounds of poor performance was made without warning or internal investigation. The appellant, on the other hand, asserted that the termination of the respondent's service was fair because the respondent was given the opportunity to improve her work performance through a Performance Improvement Plan ('PIP') for three months, but she still failed to improve her performance. Furthermore, the warning letter issued to the respondent clearly provided that the respondent could be terminated if her performance did not improve. At the end of the hearing of the respondent's case, the DGL rejected the respondent's claim for indemnity in lieu of one month's notice, however, the DGL allowed part of the respondent's claim regarding termination benefits. Aggrieved by the DGL's decision, the appellant filed the present appeal.

Held, allowing the appellant's appeal and setting aside the DGL's decision with no order as to costs:

(1) In the present case, it was found that the respondent did not perform satisfactorily in her work and accordingly she was placed under PIP for monitoring. At all stages of the PIP assessment, there was no improvement in the respondent's performance. After the first assessment, the appellant issued a warning letter dated 29 January 2024 in which the respondent was informed that she had failed to achieve four out of the five objectives set. A warning letter with similar reminders was issued to the respondent when she failed to achieve the performance required by the appellant at the second assessment on 27 February 2024. When the respondent still failed to achieve the required performance at the third assessment, she was terminated. Therefore, the court was satisfied that the appellant had complied with the requirements of s 14(1) of the Employment Act 1955 ('Act 265') which required a mandatory investigation to be conducted on an employee who failed to perform his/her duties properly before the employee could be terminated without notice (see paras 15–19).

(2) The court was also satisfied that the appellant had proven three elements that justified the termination of the respondent's employment, namely: (a) the respondent was given a warning regarding her unsatisfactory work performance; (b) the respondent was given an opportunity to improve her work performance; and (c) the respondent still failed to improve her work performance. From the evidence presented during the proceedings before the DGL, the respondent did not dispute and even agreed that her work performance was unsatisfactory (see paras 20–21).

(3) In the circumstances, the DGL's decision that the respondent was entitled to receive termination benefits was not in accordance with the principles of law. This was because it was clear that the termination of the respondent's service was in accordance with the provisions of s 14(1)(b) of Act 265. The court accepted the appellant's submission that the DGL's decision rejecting the respondent's claim for indemnity in lieu of notice was inconsistent with his finding that the respondent was entitled to receive termination benefits. Therefore, the DGL erred in deciding that the respondent was entitled to receive termination benefits and such error justified appellate intervention (see paras 22–24).]

Kes-kes yang dirujuk

Holiday Inn, Kuching v Lee Chai Siok Elizabeth [1992] 1 MLJ 230; [1990] 2 ILR 262, MT (dirujuk)

Mohd Hilmi Bin Alham v Bermaz Motor Trading Sdn Bhd [2020] ILJU 97; [2020] ILRU 0393, MPh (dirujuk)

Undang-undang yang dirujuk

Akta Kerja 1955 s 14(1), 14(1)(b)
Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-Faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara) 1980 peraturan 4(1)

Raymond Low (Shearn Delamore & Co) bagi pihak perayu.
Pihak responden mewakili diri sendiri.

Narkunavathy Sundareson H:

PENGENALAN

[1] Ini adalah rayuan perayu terhadap keputusan Ketua Pengarah Tenaga Kerja ('KPTR') bertarikh 1 Oktober 2024 yang membenarkan sebahagian tuntutan responden dalam jumlah RM2,435.

[2] Setelah meneliti kesemua suratcara rayuan ini dan hujahan kedua-dua pihak, mahkamah memutuskan untuk membenarkan rayuan. Berikut adalah alasan keputusan tersebut.

PROSIDING DI HADAPAN KPTR

[3] Responden mula bekerja dengan perayu sebagai operator mulai 21 Ogos 2013. Pada sekitar tahun 2021, dia telah dinaiktaraf ke jawatan trainor dengan gaji bulanan RM2,435. Prestasi kerjanya tidak memuaskan dan responden telah menjalani pelan peningkatan prestasi ('PIP') selama tiga bulan dari Januari hingga Mac 2024.

[4] Responden telah diberhentikan kerja pada 8 April 2024 dan mendakwa pemberhentiannya atas alasan kekurang presetasi dibuat tanpa amaran atau siasatan dalaman.

[5] Responden menuntut:

(a) faedah penamatan dan pemberhentian kerja dalam jumlah RM17,033.03; dan

(b) gaji ganti notis satu bulan dalam jumlah RM2,435.

[6] Responden mengadu tiada siasatan dijalankan berhubung keingkaran yang didakwa dan dia diberhentikan tanpa sebarang notis.

[7] Perayu diwakili Mohd Faiz Ab Basir, Senior Employee Relation/Industrial Relation Specialist, yang memberi keterangan bahawa:

(a) perayu dihentikan kerana gagal melaksanakan tugasan beliau;

(b) respoden telah diberi peluang membaiki prestasi beliau selaras dengan PIP;

(c) pada penilaian yang dijalankan pada 26 Januari–27 Februari 2024, responden gagal dan tahu dia gagal mencapai prestasi yang memuaskan;

(d) perayu telah mengeluarkan surat amaran selepas setiap penilaian di mana responden dimaklumkan tindakan tegas termasuk penamatan perkhidmatan boleh dikenakan jika dia terus gagal PIP;

(e) pada penilaian ketiga pada 27 Mac 2024, responden masih gagal PIPnya; dan

(f) perayu mengemukakan surat penamatan perkhidmatan responden.

[8] Perayu menegaskan penamatan perkhidmatan responden adalah adil kerana responden telah diberi peluang untuk meningkatkan prestasi kerjanya namun gagal.

[9] Surat amaran yang dikeluarkan kepada responden jelas memperuntukkan responden boleh dihentikan kerja jika prestasinya tidak meningkat.

Keputusan KPTR

[10] KPTR telah menolak tuntutan responden untuk gaji ganti notis satu bulan kerana kontrak perkhidmatan responden memperuntukkan perkhidmatannya boleh ditamatkan jika dia tidak menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan memuaskan pada pandangan perayu.

[11] Berkenaan isu kelayakan faedah penamatan, KPTR merujuk kepada peraturan 4(1) Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-Faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara) 1980 ('Peraturan') dan memutuskan penamatan kerjanya atas alasan prestasi kerja tidak termasuk dalam three alasan yang tidak dibolehkan bagi sesuatu tuntutan untuk faedah penamatan tersebut.

[12] Berikut kiraan faedah penamatan responden:

Tarikh mula perkhidmatan:	21 Ogos 2013
Tarikh akhir bekerja:	8 April 2024
Tarikh berkuatkuasa pindaan:	1 Januari 2023
Tempoh perkhidmatan bermula kuatkuasa pindaan satu tahun tiga bulan	
Gaji akhir:	RM2,435
Bilangan hari kelayakan setahun:	20 hari

Faedah penamatan:	1 tahun x 20 = 20 hari 3 bulan / 12 x 20 = 5 hari Jumlah hari = 25 hari Purata gaji setahun: RM41,464.67 / 366 = RM113.29 Faedah: 25 x RM113.29 = RM2,832.29

ANALISA DAN DAPATAN

[13] Seksyen 4(1) Peraturan memperuntukkan:

> ... an employee shall be entitled to termination benefits payment where his contract of service is terminated for any reason whatsoever otherwise than —
>
> (a) by the employer, upon the employee attaining the age of retirement if the contract of service contains a stipulation in that behalf; or
>
> (b) by the employer, on the grounds of misconduct inconsistent with the fulfillment of the express or implied condition of his service, after due inquiry; or ...

[14] Atas isu sama ada kegagalan pekerja menepati prestasi kerja yang memuaskan suatu salahlaku di pihak pekerja, mahkamah ini berpandukan kes-kes berikut:

(a) *Holiday Inn, Kuching v Lee Chai Siok Elizabeth* [1992] 1 MLJ 230; [1990] 2 ILR 262 di mana Mahkamah Perusahaan memutuskan:

> In so far as the relationship of industrial employment is concerned, a workman has certain express or implied obligations towards his employer. Any conduct inconsistent with the faithful discharge of his duties or any breach of the express or implied duties of an employee towards his employer unless it be of a trifling nature, would constitute an act of misconduct.

(b) *Mohd Hilmi bin Alham v Bermaz Motor Trading Sdn Bhd* [2020] ILJU 97; [2020] ILRU 0393 di mana Mahkamah Perusahaan memutuskan:

> It is an established principle of industrial jurisprudence that poor performance due to culpable incompetent and inefficiency are misconduct and can be cause for dismissal.

[15] Dalam konteks rayuan ini, responden didapati tidak menunjukkan prestasi kerja yang memuaskan dan telah diletakkan di bawah PIP untuk pemantauan. Di kesemua tahap penilaian PIP, tiada sebarang peningkatan dalam prestasi kerja responden.

[16] Selepas penilaian pertama, perayu mengeluarkan surat amaran bertarikh 29 Januari 2024 di mana responden dimaklumkan bahawa dia gagal mencapai empat daripada lima matlamat yang ditetapkan. Surat itu berakhir seperti berikut:

> Pengurusan telah mengambil keputusan untuk memberi AMARAN BERTULIS sebagai peringatan terhadap anda agar tidak mengulangi kesalahan yang sama atau lain-lain dimasa hadapan. Sekiranya perkara ini berulang, pihak Syarikat tidak akan teragak-agak untuk mengambil tindakan lebih tegas termasuk menamatkan perkhidmatan anda.

[17] Surat amaran dengan peringatan yang sama dikeluarkan kepada responden apabila dia gagal mencapai prestasi yang dikehendaki perayu pada penilaian kedua pada 27 Februari 2024.

[18] Apabila responden masih gagal mencapai prestasi kerja di penilaian ketiga, dia ditamatkan perkhidmatan.

[19] Mahkamah berpuas hati perayu telah menepati keperluan s 14(1) Akta 265 yang mewajibkan suatu siasatan wajib dijalankan ke atas pekerja yang gagal melaksanakan tugasannya dengan betul sebelum pekerja tersebut boleh dihentikan tanpa notis.

[20] Mahkamah juga berpuas hati perayu telah membuktikan tiga elemen yang mewajarkan penamatan kerja responden; yakni:

(a) responden telah diberikan amaran berkenaan prestasi kerjanya yang tidak memuaskan;

(b) responden telah diberi peluang untuk menambahbaik prestasi kerjanya; dan

(c) responden masih gagal meningkatkan prestasi kerjanya (*Sajura bt Abdul Samad v Siemens Malaysia Sdn Bhd* [2019] ILJ 10 di ms 18 dan *Sime Darby Bhd v Mathi Arasu a/l M Kalimuthu* [1991] 2 ILR 836).

[21] Dari keterangan yang dikemukakan semasa prosiding di hadapan KPTR, responden tidak mempertikaikan malah setuju prestasi kerjanya tidak memuaskan.

[22] Dalam keadaan ini, keputusan KPTR yang responden layak menerima faedah penamatan tidak menepati prinsip undang-undang. Ini kerana jelas yang penamatan perkhidmatan responden adalah selaras dengan peruntukan s 14(1)(b) Akta 265.

[23] Mahkamah menerima hujahan perayu yang keputusan KPTR yang menolak tuntutan responden untuk gaji tanpa notis bercanggah dengan dapatan beliau yang responden layak menerima faedah penamatan.

KEPUTUSAN MAHKAMAH

[24] Mahkamah berpendapat KPTR terkhilaf dalam memutuskan responden layak menerima faedah penamatan. Ini mewajarkan campurtangan mahkamah di peringkat rayuan.

[25] Berdasarkan alasan di atas, mahkamah membenarkan rayuan perayu dan mengenepikan keputusan KPTR bertarikh 1 Oktober 2024. Tiada perintah kos.

Rayuan perayu dibenarkan; keputusan KPTR diketepikan tanpa perintah berkaitan kos.

Dilaporkan oleh Dzulqarnain Ab Fatar